



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI PEKANBARU

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**RATI ANGGRAINI**  
**NIM: 11571205054**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN ILMU MANAJEMAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYRAIF KASIM**

**RIAU**

**2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER  
TIRTA ANUGRAH REZEKI PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi Manajemen Keuangan S1  
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam  
Negeri Sultan Syraif Kasim Riau

**OLEH:**

**RATI ANGGRAINI**  
**NIM: 11571205054**



**UIN SUSKA RIAU**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYRAIF KASIM  
RIAU  
2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RATI ANGGRAINI  
 NIM : 11571205054  
 KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA  
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
 PT.SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI PEKANBARU  
 TANGGAL UJIAN: 07 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING

**Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM**  
 NIP.19700826 199903 2 001

MENGETAHUI

DEKAN



**Dr. Drs. H. Muh. Said, HM, M. Ag, MM**  
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI

**Ainun Mardiah, SE, MM**  
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RATI ANGGRAINI  
 NIM : 11571205054  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1  
 SEMESTER : XI(SEMBILAN)  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
 KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI  
 PEKANBARU  
 TANGGAL UJIAN : SENIN/ 07 OKTOBER 2019

**PANITIA PENGUJI**

**KETUA**

  
**DR. NURFAIZAL, M.Ag**  
**NIP. 19560921198803 1 001**

**ANGGOTA**

**PENGUJI I**

  
**NURRAHMI HAYANI, SE, MBA**  
**NIP. 19830324201503 2 003**

**PENGUJI II**

  
**FERIZAL RACHMAD, SE, MM**  
**Nip. 19750216201411 1 001**

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER TIRTA  
ANUGRAH REZEKI PEKANBARU**

**OLEH :**

**RATI ANGGRAINI**  
**11571205054**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah seluruh karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru tahun 2019 yang berjumlah 80 orang. Metode pemilihan sampel adalah metode sensus. Sample penelitian ini berjumlah 80 orang PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Analisis data menggunakan alat analisis uji regresi linier berganda, uji validitas dan realibilitas data dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian parsial (t), uji simultan (f), dan determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis data atau regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial (t) variabel motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Secara simultan (f) motivasi dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Variabel independen dapat menjelaskan pengaruh kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.*

**Kata Kunci :** *Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi dan Beban Kerja*

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan kasih sayang-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI PEKANBARU.** sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaat bagi umatnya dihari akhir nanti.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mengalami hambatan serta rintangan, namun berkat doa, bimbingan, dukungan semangat dan bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Teristimewa sekali Orang Tua saya tercinta Ayahanda M.Nasir dan Ibunda Dasminar yang telah mencurahkan perhatian,kasih sayang, cinta, serta jerih payah untuk membiayaiku dan terima kasih yang tak terhingga untuk segala do'a yang tak pernah berhenti mengiringi setiap perjalananku. Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi orang yang sukses dan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi anak yang berbakti selamanya sampai akhir hidup saya hanya untuk dapat membahagiakan kedua orang tua saya. semoga Ayah dan Ibu selalu berada dalam Naungan Ridho Allah SWT.

2. Bapak Prof.Dr. Akhmad Mujahidin, M,Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr.Drs. H.Muh Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I,II,III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku ketua program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini..
6. Ibu Henni indrayani, SE, MM selaku dosen konsultasi proposal yang telah memberikan waktu, pengarahan, bimbingan dan pemecahan masalah kepada penulis dalam penyusunan proposal.
7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Terimakasih buat keluarga besarku, kak Yeni, kak Yessy, Bg Hendri, Bg apip dan semua ponakan tersayang yang telah memberi dukungan, bantuan dan motivasi kepada penulis.
10. Terimakasih buat kakandaku Arham islami yang selalu memberikan semangat, motivasi, yang selalu sabar dan mendengarkan keluhan-kesah ,dan selalu menssupport saya selama ini.
11. Terimakasih Buat teman-teman Kkn Bangkinang seberang Desa Pulau Terimakasih untuk semangat dan motivasinya selama ini.
12. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku Fika, Resta ,Renna, Nining ,iis, Rinda, Enggria, Widia dan Mae yang telah memberikan do'a, semangat, motivasi, dan saran selama penulisan maupun mengikuti perkuliahan, semoga kita bisa mencapai apa yang kita cita-citakan, dan tetap menjalin silaturahmi dimasa depan.
13. Seluruh teman-teman satu angkatan Manajemen yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, saran dan do'a selama penulisan maupun mengikuti perkuliahan.
14. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Setiap jerih payah dan do'a yang kita lakukan pasti akan membuahkan hasil,

jika kita sadar akan nikmat Allah untuk setiap makhlukNya. Akhirnya kepada

Allah SWT saya memohon ampun dan memanjatkan do'a semoga diberi limpahan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

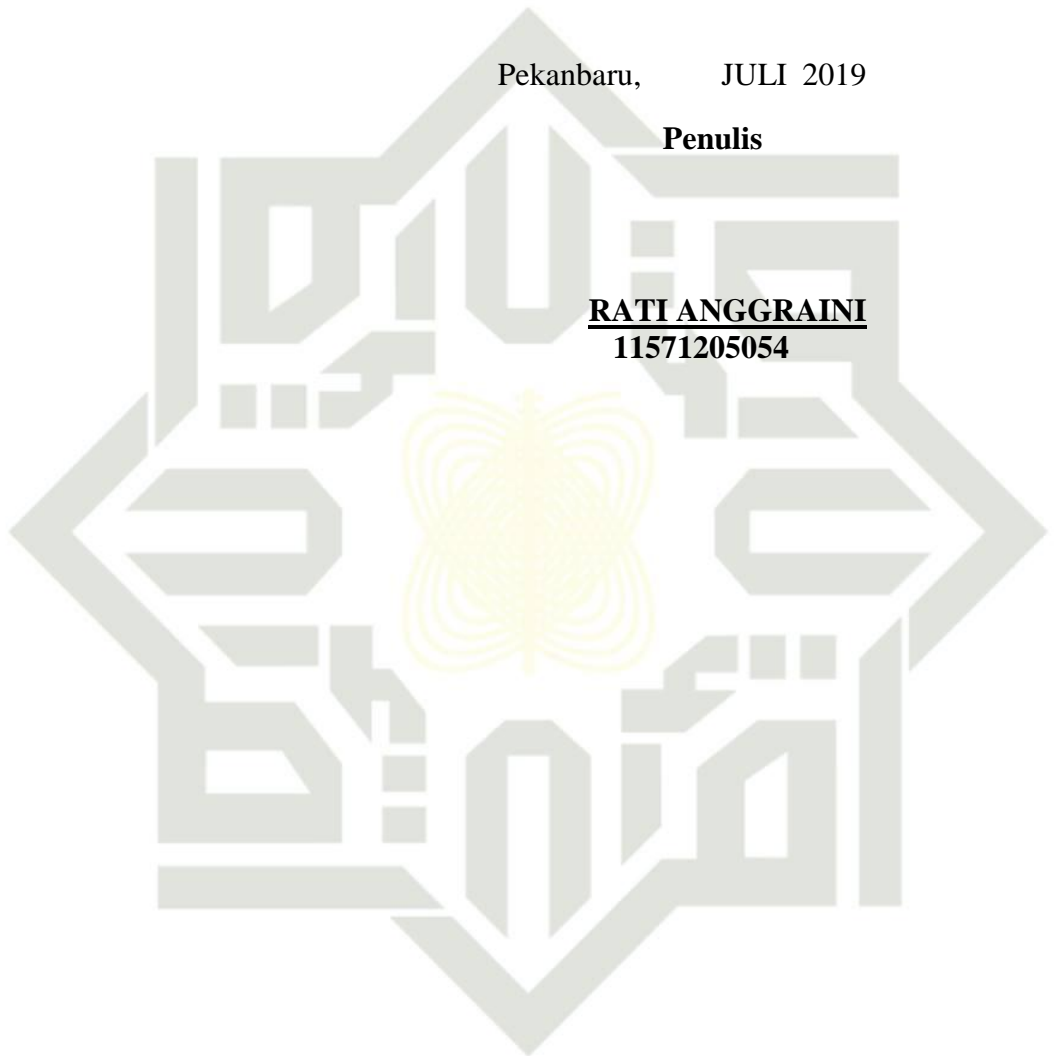
rahmat, hidayah dan murah rezeki serta memberi kemudahan bagi kita dalam semua dalam melaksanakan kebaikan dan amal shaleh. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, JULI 2019

**Penulis**

**RATI ANGGRAINI**  
**11571205054**



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kepuasan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	15
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	18
2.2.3 Teori Kepuasan Kerja .....	20
2.2.4 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	21
2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja .....	23
2.3 Motivasi Kerja .....	25
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	25



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	27
2.3.3 Elemen Penggerak Motivasi .....	28
2.3.4 Teori-teori Motivasi .....	29
2.3.5 Tujuan Motivasi .....	35
2.3.6 Prinsip-prinsip Motivasi .....	36
2.3.7 Indikator Motivasi .....	37
2.4 Beban Kerja .....	37
2.4.1 Pengertian Beban Kerja .....	37
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	39
2.4.3 Indikator Beban Kerja .....	41
2.5 Hubungan Antara Variabel.....	42
2.5.1 Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan..	42
2.5.2 Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan .....	42
2.5.3 Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan .....	43
2.6 Konsep Islam.....	44
2.6.1 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam .....	44
2.6.2 Motivasi dalam Pandangan Islam.....	45
2.6.3 Beban Kerja dalam Pandangan Islam.....	46
2.7 Penelitian Terdahulu.....	46
2.8 Kerangka Pemikiran.....	49
2.9 Definisi Operasional Penelitian.....	51
2.10 Hipotesis Penelitian.....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	53
3.2.1 Jenis Data.....	53

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2 Sumber Data .....	53
3.3 Populasi dan Sampel.....	54
3.3.1 Populasi .....	54
3.3.2 Sampel .....	54
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.5 Analisis Data.....	55
3.6 Uji Kualitas Data .....	56
3.6.1 Uji Validitas.....	56
3.6.2 Uji Realibilitas.....	56
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	57
3.7.1 Uji Normalitas .....	57
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	57
3.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	58
3.7.4 Uji Autokolerasi .....	58
3.8 Analisis Regresi Liner Berganda .....	58
3.8.1 Regresi Liner Berganda .....	58
3.9 Pengujian Hipotesis .....	59
3.9.1 Uji Parsial (Uji T) .....	59
3.9.2 Uji Simultan (Uji F) .....	59
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	60
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>61</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	61
4.2 Struktur Organisasi .....	62
4.3 Aktivitas Perusahaan .....	62
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	63
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.2 Responden Berdasarkan Umur .....	63
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	64
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	65
5.2 Deskriptif Variabel .....	65
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	66
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi .....	68
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja .....	70
5.3 Uji Kualitas Data .....	73
5.3.1 Uji Validitas Data .....	73
5.3.2 Uji Reabilitas Data .....	75
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	75
5.4.1 Uji Normalitas Data .....	75
5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	77
5.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	78
5.4.4 Uji Autokorelasi .....	80
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	81
5.5.1 Regresi Linear Berganda .....	81
5.6 Pengujian Hipotesis .....	82
5.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T) .....	82
5.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	84
5.6.3 Uji Koefisien Korelasi (R) .....	85
5.6.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
5.7 Pembahasan .....	87
5.7.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	87
5.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	88
5.7.3 Pengaruh Motivasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	90



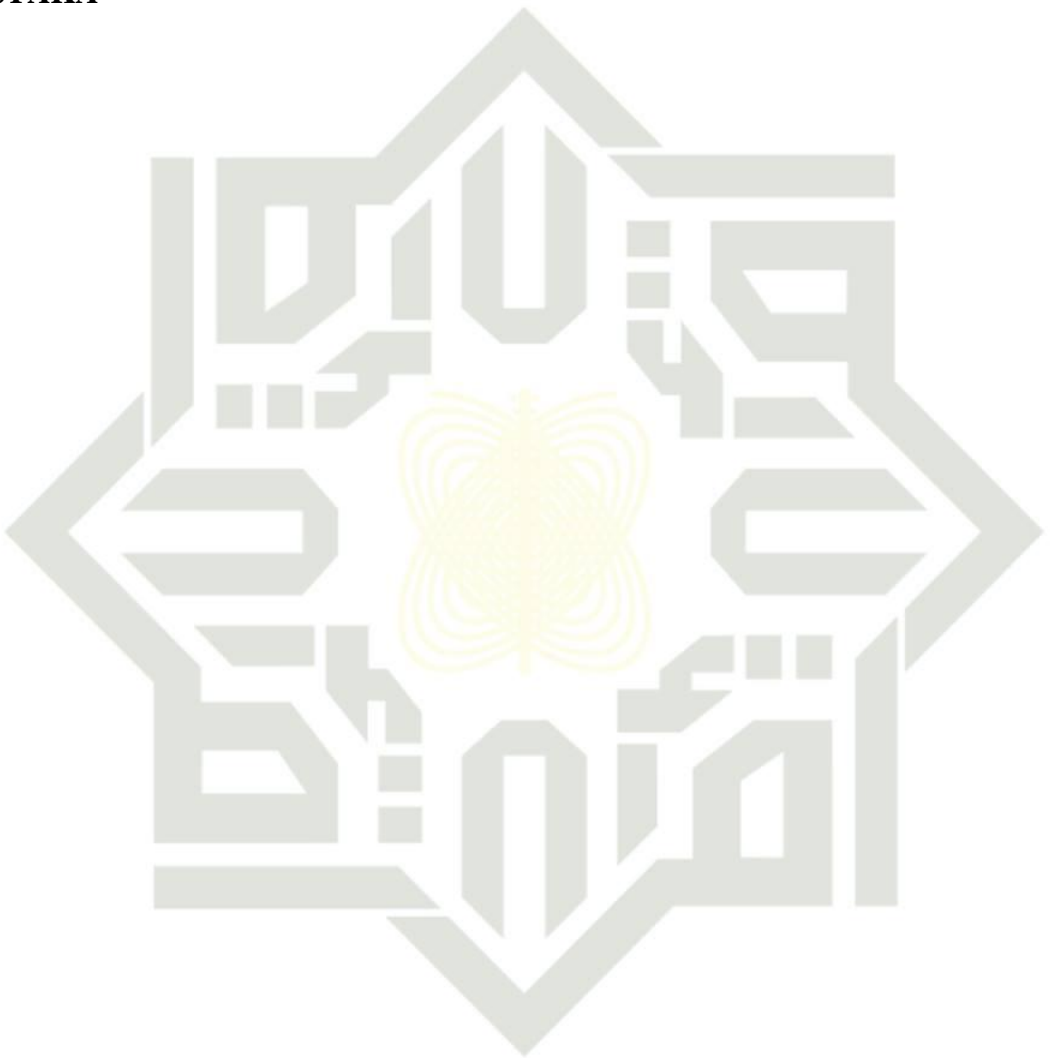


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
6.1 Kesimpulan.....	92
6.2 Saran .....	93

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

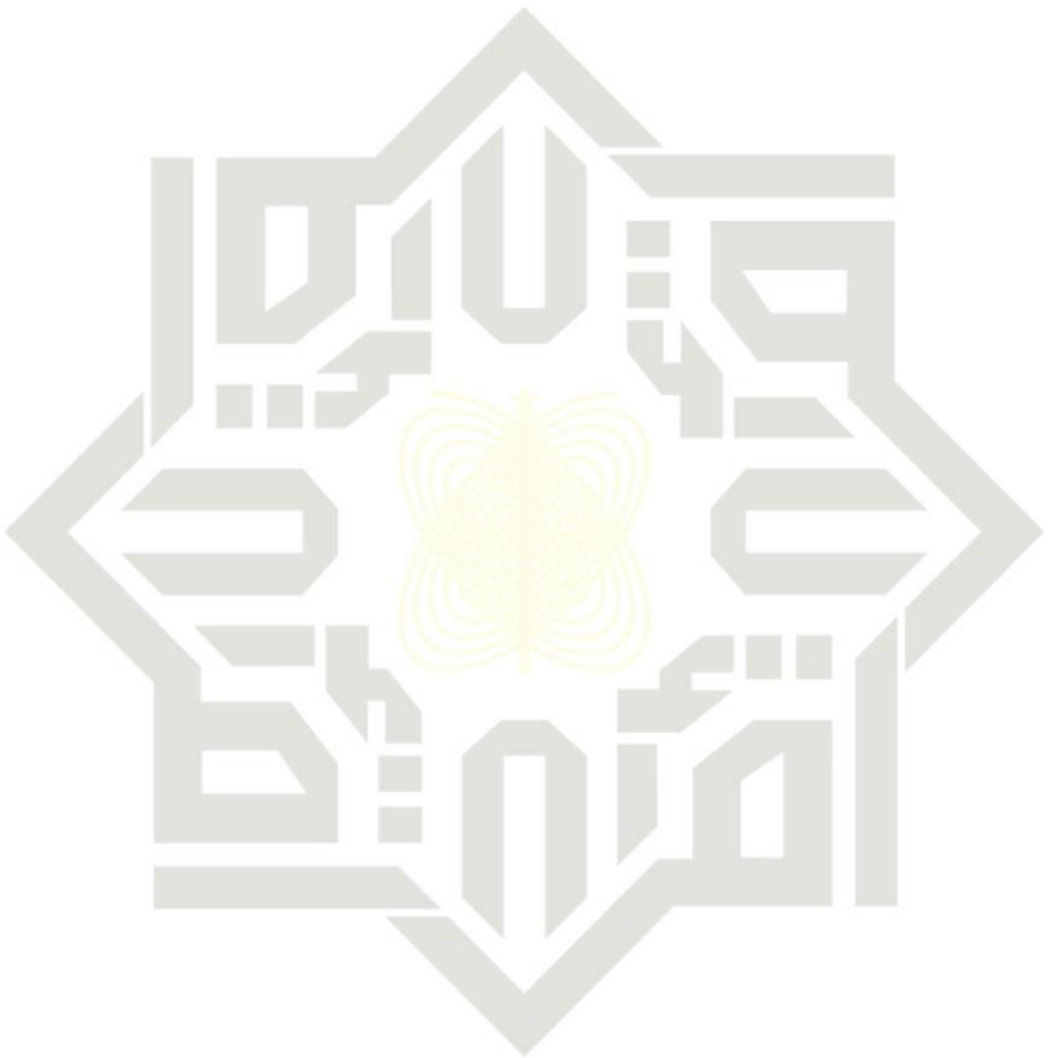
Tabel 1.1	Tingkat Absensi Karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru 2014-2018.....	3
Tabel 1.2	Target dan Realisasi Hasil Penjualan Cat Tembok PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru Tahun 2014-2018 .....	3
Tabel 1.3	Tingkat <i>Labour Turn Over Rate</i> PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru Tahun 2014-2018 .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	47
Tabel 2.2	Definisi Operasional.....	51
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	64
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	66
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi .....	68
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja .....	71
Tabel 5.8	Uji Validitas Data.....	74
Tabel 5.9	Uji Reabilitas Data .....	75
Tabel 5.10	Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 5.11	Uji Autokorelasi .....	80
Tabel 5.12	Uji Analisis Regresi Berganda... ..	81
Tabel 5.13	Uji Parsial (Uji T).....	83



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.14 Uji Simultan (Uji F)...	84
Tabel 5.15 Koefisien Korelasi (R)...	85
Tabel 5.16 Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).....	86



UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Sumber Tirta Anugrah Pekanbaru .....	62
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram .....	76
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot .....	76
Gambar 5.3	Uji Heterokedastisitas .....	79



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu - satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.

Dalam menghadapi arus Globalisasi seperti ini, potensi sumber daya manusia (SDM). Harus dapat dimanfaatkan sebaik - baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal, oleh karna itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek utama Manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan, suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi diantara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan.

Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. **Handoko (2010)** menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja

berdampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi.

**Menurut Rivai (2009)** menyatakan faktor - faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan
2. Supevisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Tabel 1.1: Tingkat Absensi Karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru 2014 – 2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Efektif Bekerja	Total Hari Kerja	Absensi tidak Hadir / Tahun		Terlambat		Tidak Disiplin	
				Total	%	Total	%	Total	%
2014	97	312	30264	350	1.2	333	1.1	311	1.0
2015	95	312	29640	374	1.3	362	1.2	336	1.1
2016	90	312	28080	464	1.7	421	1.5	402	1.4
2017	87	312	27144	383	1.4	320	1.2	414	1.5
2018	85	312	26520	456	1.7	371	1.4	342	1.3

Sumber : PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki 2018

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru yang berfluktuasi dan cenderung semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1.2: Target dan Realisasi Hasil Penjualan Cat Tembok PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase Penjualan Per Tahun
2014	16.000	13.715	85.71%
2015	18.000	16.230	90.16%
2016	22.000	21.142	96.1%
2017	25.000	23.950	95.8%
2018	26.0000	24.350	93.65%

Sumber : PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki 2018

Menurut **Bangun (2012)** motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi dapat mempengaruhi

prestasi seorang untuk melakukan kegiatan tertentu, apabila para karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan agar dapat organisasi sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Masalah motivasi pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki adalah terdapat fenomena permasalahan mengenai motivasi yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperhatikan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan mereka yang menyebabkan mereka tidak termotivasi, fenomena yang pertama berkaitan dengan masalah sosial, karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, karena atasan tidak dapat mengontrol emosi dan tidak dapat memberikan kepercayaan kepada bawahannya, itu artinya bahwa interaksi antara atasan dengan bawahan tidak berhubungan dengan baik, hal ini menyebabkan karyawan terhambat dalam bekerja karena takut bertanya pada atasan, Fenomena yang kedua seperti kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja dan serta lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru.

Kemudian masalah beban kerja pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru adalah beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh karyawan bahwa mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuannya tanpa diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai. Ketidak

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan dalam pekerjaan dan kondisi kerja juga dirasakan para karyawan, mereka merasa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah karyawan dan waktu yang tersedia sehingga pada saat libur karyawan harus tetap datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah di *deadline*. Hal ini mempengaruhi kelelahan fisik karyawan dikarenakan berkurangnya waktu istirahat karyawan, sehingga akan menimbulkan efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Efek tersebut menimbulkan indikasi terhadap dampak psikologi yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2014)** faktor - faktor yang dapat mempengaruhi karyawan salah satunya yaitu berat ringannya pekerjaan/beban pekerjaan, besarnya penggunaan energi ini menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Beban kerja merupakan kesanggupan diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, apakah sesuai atau tidak dengan kesanggupan karyawan.

Menurut **Mangkunegara (2011)** indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan *labour turn over*, tingkat ketidakhadiran (absen) kerja, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan, Salah satunya tingkat *labour turn over* dari tahun ketahun yang dapat dilihat apabila *labour turn over* perusahaan tersebut mengalami penurunan, maka kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi, namun apabila *labour turn over* mengalami peningkatan maka dapat disimpulkan bahwasanya perusahaan belum dapat menjaga kepuasan kerja sumber daya manusianya yang mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakannya menjadi tidak

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



efektif dan efisien. Tingginya tingkat *labour turn over* akan menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan pada akhirnya ternyata menjadi sia - sia karna karyawan yang telah direkrut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Berikut ini adalah tingkat *labour turn over* pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru.

**Tabel 1.3: Tingkat *Labour Turn Over Rate* Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Karyawan awal tahun (Orang)	Karyawan masuk (Orang)	Karyawan keluar (Orang)	Karyawan akhir tahun (Orang)	Jumlah pegawai rata-rata (%)	LTO (%)
2014	97	3	4	96	48,2	8,29
2015	95	2	5	93	37,6	13,29
2016	90	4	6	88	29,6	20,27
2017	87	6	8	85	21,5	37,20
2018	85	6	10	80	16,4	60,97

Sumber: PT.Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru 2018

Jika diperhatikan dari table 1.3 diatas maka dapat dilihat bahwa kondisi *Labour turnover (LTO)* selama lima tahun terakhir dari tahun 2014 sampai 2018 mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2014 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 4 orang. Sedangkan jumlah rata-rata karyawan akhir tahun 48,25% dengan tingkat *Labour turn over* sebanyak 8,29%. Pada tahun 2015 jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 5 orang, jumlah rata-rata karyawan akhir tahun menjadi 37,6% sedangkan tingkat *Labour turnover* menurun menjadi 13,29%.

Pada tahun 2016 jumlah karyawan yang keluar menjadi 6 orang, dengan jumlah rata-rata karyawan akhir tahun 29,6%, sedangkan tingkat *Labour turn over*

meningkat menjadi 20,27%. Pada tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar meningkat sebanyak 8 orang, dengan rata-rata karyawan 21,5%, dan tingkat *Labour turn over* 37,20%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar menjadi 10 orang, dengan jumlah rata-rata 16,4%, sedangkan tingkat *Labour turn over* meningkat menjadi 60,97%. Tingginya keinginan karyawan yang ingin keluar disebabkan oleh kurangnya motivasi antara sesama karyawan dengan beban kerja yang mereka kerjakan kepada perusahaan tersebut. Ini menjadi bukti bahwasanya pihak perusahaan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru belum cukup berhasil dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya yang dapat memberikan dampak negative bagi perusahaan tersebut.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dan suatu pekerjaan dalam jangka tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul: ***"Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru"***.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru ?
3. Apakah Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT.Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru ?

### 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Sumbtr Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis, sebagai tugas akhir penulis dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen, untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi penelitalain, sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang mungkin tertarik untuk mengadakan penelitian pada bidang atau perusahaan yang sama atau sejenis pada masa yang akan datang.
3. Bagi perusahaan, dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam menerapkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang baik.

### 1.4. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang membahas tentang pengaruh perilaku pimpinan dan komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab penutup dimana penulis akan mengemukakan kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas penulis kemudian memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, Sumber daya manusia merupakan suatu sumber yang sangat diperlukan pada sebuah organisasi/perusahaan. Karena, sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam tercapainya suatu tujuan organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu, SDM harus dikelola secara baik supaya organisasi/perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut **Mangkunegara (2011)** Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Nuraini (2013)** Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang berkhusus mengenai ketenagakerjaan, sehingga sering juga dikatakan dengan *man power management, labour relation, industrial relation, personnel administration*.

Menurut **Hasibuan (2013)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Jadi, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur ketenagakerjaan mulai dari



menarik karyawan, seleksi, pengembangan, pemberian gaji, dan pemeliharaan karyawan SDM oleh perusahaan/organisasi.

## 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2014)** meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, Teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah proses pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan ini yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 1. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

### 2.2 Kepuasan Kerja

#### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan sehingga dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Afandi (2017)** Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2012)**, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam

melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efesiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kreatifitas dan prakarsa dari pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah.

Menurut **Umam (2010)** Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut **Rivai dan Mulyadi (2011)** Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan dapat diungkapkan ke dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab.

## 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan oleh **Umam (2010)** adalah sebagai berikut:

1. Gaji/imbalan yang dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja.
2. Kondisi kerja yang menunjang, dengan kondisi ruang kerja yang terang, sejuk, dan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan maka dengan kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan para karyawan.
3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan), jika didalam suatu perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2010)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sementara itu menurut, **Mangkunegara (2012)**, mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (*absent*) Kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

#### 2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut **Badriyah (2015)** di antaranya adalah :

##### 1. Teori Perbandingan Intrapersonal

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih anatar sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya, kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2. Rasio Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, menurut teori ini perasaan equity atau inequity terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

#### 3. Teori dua faktor

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal berbeda, menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat di kelompokkan menjadi dua kategori, yaitu dissatisfier (hygiene factors) dan satisfier (Motivators), satisfier atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi, sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik, oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. Hygiene faktor adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status, keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan.

#### 2.2.4 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut **Siagian (2013)** peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Melakukan perputaran perputran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah system perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Dan juga harus melakukan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan ,sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja ntuk menerima tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan system pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*, yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan ketrampilannyadari pada posisinya diperusahaan, dan juga melaukukan pembayaran berdasarkan jasanya (*merit pay*. Sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan *performance*, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran selanjutnya adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
4. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan control pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka yang bekerja didaerah padat, diaman pekerja tidak bias bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. Compressed work week (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), diamana jumlah pekerjaan perharinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan perhari

ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan sehari-hari senin hingga jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan, dan system penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus perminggu (*flextime*), Tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

### 2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang karyawan yang berbeda-beda karena setiap karyawan memiliki batasan-batasan sendiri sejauh mana ia merasa puas atau tidak puas.

Mnurut **Sowmya dan Panchanatham (2011)** menyebutkan bahwa indikator-indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Gaji, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.
- 2) Aspek organisasi, merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 3) Perilaku atasan, kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi.
- 4) Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.



5) Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan. .

## 2.3. Motivasi

### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut **Afandi (2017)** motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karna terinspirasi, tersemangati ,dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut **Sutrisno (2011)** motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. **Mangkunegara (2012)** juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2011)** berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusianya umumnya dan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Sutrisno (2011)** Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang **Rivai (2011)**.

Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan ( *abilities* ), dan peluang ( *opportunities* ), **Robbins (2012)**.

Menurut **Ismail (2012)** motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan sasaran kepuasan. Motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

### 2.3.2 Faktor- Faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal **Sutrisno (2011)**.

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel.

2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi.

### 2.3.3 Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulasinya. stimulasi yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut **Siswanto (2011)** meliputi :

1. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2. Penghargaan (*Recognition*)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

#### 3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

#### 4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

#### 5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulasi kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

#### 6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut keterlibatan dalam suatu proses pengambilan keputusan dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulasi yang cukup kuat untuk karyawan.

### 2.3.4 Teori-teori Motivasi

Menurut **Robbins dalam Ardana dkk (2011)** membagi teori motivasi itu menjadi dua bagian yakni teori dini tentang motivasi, yakni teori-teori yang lahirnya lebih awal, dan teori kontemporer tentang motivasi, adalah deretan teori

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi yang lebih baru, yang selanjutnya akan diuraikan secara lebih rinci sebagai berikut.

### 1. Teori-teori Dini/ Awal tentang Motivasi

Teori-teori dini menurut **Robbins dalam Ardana dkk (2011)**

- a. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow menghipotesakan bahwa pada diri manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (Faali): sandang, pangan, papan, seks, dll, kebutuhan ragawi lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman (keselamatan dan perlindungan) terhadap ancaman fisik dan emosional keamanan, kemerdekaan, perlindungan.
- 3) Kebutuhan sosial: berkumpul, berkawan.
- 4) Kebutuhan penghargaan: hargadiri, otonomi, prestasi, status, pengakuan, perhatian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri: pengembangan potensi secara maksimal.

- b. Teori X dan Teori Y.

Douglas Mc.Gregor mengemukakan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, yang satu pada dasarnya negatif (teori X), sementara yang lain adalah positif (teori Y).

Menurut teori X, manajer mengandaikan karyawan/ manusia itu negative, seperti:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Tidak suka pekerjaan.
- 2) Malas.
- 3) Tak suka tanggung jawab.
- 4) Mengedepankan keamanan di atas semua faktor lain.

Menurut teori Y, karyawan cenderung positif, seperti:

- 1) Suka pekerjaan.
- 2) Kreatif.
- 3) Bertanggung jawab.
- 4) Inovatif.

Menghadapi karyawan seperti ini manajer tak perlu bertindak otoriter, akan lebih baik bergaya demokratis.

#### c. Teori Motivasi-Higiene/ Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg mengembangkan suatu teori yang disebut Teori Dua Faktor, yang terdiri atas :

- 1) Faktor Higiene, yaitu faktor –faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah ketidakpuasan, yang pada hakekatnya, terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan.

Faktor-faktor itu antara lain : gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja, serta jaminan sosial.

- 2) Faktor Motivator, faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi (bersifat intrinsik).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor-faktor tersebut meliputi: tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

## 2. Teori Kontemporer tentang Motivasi

Teori Kontemporer menurut **Robbins dalam Ardana dkk (2011)**

### a. Teori ERG oleh Clayton Aldefer.

Teori ini adalah merupakan modifikasi dan pengurangan dari lima jenjang kebutuhannya Maslow menjadi tiga kelompok kebutuhan inti (teras) yaitu:

- 1) *Existence/* Eksistensi, yang oleh Maslow meliputi kebutuhan faali dan rasa aman.
- 2) *Relatedness/* Hubungan sama dengan kebutuhan sosialnya Maslow.
- 3) *Growth/* Pertumbuhan, mencakup kebutuhan penghargaan serta aktualisasi diri dari Maslow.

### b. Teori Kebutuhan David McClallend

Menurut McClallend bahwa manusia itu mempunyai tiga kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi atau Need for Achievement (nAch), adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih efisien, dan lebih unggul.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan atau Need for Power (nPow), adalah keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.

- 3) Kebutuhan akan afiliasi atau Need for Affiliation (nAff) yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

#### c. Teori penetapan tujuan

Edwin Locke sekitar tahun 1960-an mengatakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja yang kemudian dikenal sebagai teori penetapan tujuan.

Teori ini menguraikan hubungan antara tujuan dengan prestasi kerja. Konsepnya adalah bahwa karyawan yang memahami tujuan organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku kerjanya.

Teori ini menuntut para manajer pada perspektif di mana dengan menetapkan tujuan-tujuan yang lebih rinci, lebih sulit dan menantang dan bila itu bisa diterima oleh anggota organisasi, akan dapat menghantarkan organisasinya mencapai kinerja yang lebih tinggi.

#### d. Teori Penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi anak buah yaitu sebagai berikut.

- 1) Penguatan positif: memberikan penghargaan plus kenaikan imbalan atas prestasi bagus karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Penguatan negatif/penghindaran, yaitu mencegah, menghilangkan akibat yang tidak menyenangkan.
  - 3) Hukman, menghindari pengulangan perilaku yang di inginkan. Misalnya terhadap karyawan yang datang terlambat. Misalnya terhadap karyawan yang datang terlambat diberi peringatan agar tidak mengulangi lagi.
- e. Teori Keadilan/ Kesetaraan
- Teori ini dikembangkan oleh J. Stacey Adam. Bahwa setiap individu menurut teori ini akan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/keluaran orang lain, dan ia akan berespon untuk menghilangkan setiap ketidakadilan yang dirasakan.
- Teori ini mengatakan lebih jauh bahwa para karyawan dapat:
- 1) Mengubah baik masukan atau keluaran mereka sendiri atau orang lain.
  - 2) berperilaku sedemikian rupa guna mendorong orang-orang lain untuk mengubah masukan atau keluaran mereka.
  - 3) Berperilaku sedemikian rupa guna mengubah masukan atau keluaran mereka sendiri.
  - 4) memilih pembanding yang lain.
  - 5) meninggalkan pekerjaannya.
- f. Teori Harapan (Ekspektasi)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori ini dicetuskan oleh Victor Vroom yang menggambarkan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu bergantung pada kekuatan yang berupa harapan, bahwa hasil tindakannya tersebut akan diikuti oleh suatu output tertentu dan daya tarik output tersebut.

Teori ini memfokuskan pada tiga hubungan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan upaya kinerja, bahwa individu berpersepsi upaya yang dilakukan akan mendorong kinerja.
- 2) Hubungan kinerja-ganjaran, berprestasi pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu output yang diinginkan.
- 3) Hubungan ganjaran-tujuan pribadi, sejauh mana ganjaran memenuhi tujuan pribadi individu dan potensi daya tarik dari ganjaran itu kepadanya.

Jadi, untuk menerapkan teori ini seorang pemimpin wajib memahami tiga hal:

- 1) Harapan (*Expectancy*), bahwa seseorang dengan bekerja ia akan dapat mencapai berbagai tingkatan kinerja.
- 2) Instrumentalitas (*Instrumentality*), bahwa berbagai hasil kerja akan timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas.

Valensi (*Valence*), bahwa nilai yang diberikan seseorang pada hasil kerja tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.5 Tujuan Motivasi

Menurut Afandi (2017) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
5. Mempertahankan kestabilan karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat baku

### 2.3.6 Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara (2014) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja adalah:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemimpin mengomunikasi segala suatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya

#### 3. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

#### 2.3.7 Indikator Motivasi

##### Indikator Motivasi menurut Hasibuan (2014) :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keselamatan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.



5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## 2.4 Beban Kerja

### 2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun.

Menurut **Tarwaka (2011)** mendefinisikan Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja menurut **Shopiah(2012)** adalah stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan sehingga beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya. **Gibson dan Ivancevich dalam Andina (2010)**, Menjelaskan: Tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang”.

Menurut **Munandar (2012)** Beban Kerja dapat dibedakan kedalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit “kuantatif “ yang timbul sebagai akibat dari tugas - tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan bebabn kerja berlebih atau terlalu sedikit “kualitatitf “ yaitu jika orang meras tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

**Sugiyono dalam Swatno dan Priansa (2014)** menyatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energy pokok dan energy cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energy pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energy cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energy pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Beban kerja merupakan tugas- tugas yang berlebihan atau pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan yang diluar batas kemampuan karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Maka hal tersebut menimbulkan beban bagi karyawan tersebut.

## 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (*Jurnal Arika*, 2011) adalah sebagai berikut :

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

#### 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal :
  - 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
  - 2) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
  - 3) Waktu kerja dan waktu istirahat paramedis



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Kerja secara bergilir

5) Pelimpahan tugas dan wewenang

b. Faktor internal :

2.2.1 Faktor somatis (kondisi kesehatan)

3.2.1 Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya).

#### 2.4.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut **Putra (2012)** :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktur kerja yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau jasa.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 2.5 Hubungan Antara Variabel

#### 2.5.1 Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja karyawan

Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberdaya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Pada penelitian ini dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi karyawan, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan, kondisi ini

ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan terutama terkait dengan pekerjaan itu sendiri dan pembayaran **Brahmasari dkk (2013)**.

## 2.5.2 Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. **Cole, et al (2014)** menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila beban kerjayang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 2.5.3 Hubungan Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Motivasi dan beban kerja berkaitan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga untuk memenuhi kepuasan kerja karyawannya organisasi perlu memperhatikan kedua hal tersebut. Apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan **Wibowo (2012)**. Yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Berikutnya jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun, Dorongan dari manajemen terhadap karyawan, khususnya dorongan untuk berprestasi dapat menjadi salah satu indikator penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan tambahan yang diberikan, sehingga beban kerja akan memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Walaupun karyawan memiliki cukup motivasi dalam bekerja, namun beban kerja yang diberikan secara berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan, sehingga motivasi kerja yang baik dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2.6 Konsep Islam

### 2.6.1 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif

(halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat – ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : ‘Dan Katakanlah : ‘ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada ( Allah ) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu, apa yang telah kamu kerjakan’.

Sebagaimana Surat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada allah semata-mata oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

## 2.6.2 Motivasi Dalam Pandangan Islam

Allah berfirman dalam Al-Qur'an, Ar-Ra'd: 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ  
بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُ  
مِّنْ دُونِهِ مِّنْ وَّالٍ ١١

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah [767].Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaannya [768] yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada perlindungan bagi mereka selain dia.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

### 2.6.3 Beban Kerja Dalam Pandangan Islam

Al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا  
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى  
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ  
وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

#### 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam menggunakan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penelitian menemukan penelitian dengan dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut



merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Peneliti / tahun	Publikasi	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Daerah Istimewa Yogyakarta	Mohammad indra Alamsyah 2015	Skripsi	Hasil penelitian inimenunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja
2.	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PPILN Bali	Paramita Saputra dan I Gede Ayu Dewi Adnyani	E-jurnal manajemen (Unud)Bali indonesia Tahun 2018 Vol.8 No.1	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, berpengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja
	Pengaruh Beban Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Service Dealer Yamaha Cipta Mitra Usaha (CMU) Indragiri Hulu	Gita Megananda	E-jurnal manajemen universitas Indonesia Tahun 2018 Vol.9 No.3	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Peneliti / tahun	Publikasi	Hasil Penelitian
				promosi jabatan terhadap kepuasan kerja
	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Chitose Internasional Tbk	Hera Dzaki Astuti	E-Jurnal manajemen Universitas Telkom Tahun 2015 Vol.2 No	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Panca Dewata Denpasar	I Gede Mahendrawan 2015	Skripsi	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja
6.	“Effect of Work Motivation on Job Satisfactioni Mobile Telecommunication Service Organizational of Pakistan”	Rizwan, Az eem, dan asif 2010	Skripsi	Untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi 0,042 lebih kecil a (0,5) sehingga pernyataan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
	The Effect Of Motivation And Work Enviroment To Employee Job	Maulana Malik 2017	Skripsi	Hasil penelitian tentang motivasi adalah positif dan signifikan pada

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Judul	Peneliti / tahun	Publikasi	Hasil Penelitian
Satisfaction Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Air Medan			3.900 sedangkan di lingkungan kerja itu adalah positif dan signifikan 3.158 yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 22.5% sedangkan efisiensi adalah 77.5%.

Dari uraian penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya adalah variabel, jumlah karyawan tempat penelitian dan waktu penelitian. Serta terdapat pada sampel dan populasi serta terdapat perbedaan antara indikator-indikator yang digunakan. Dimana penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan secara keseluruhan yaitu jumlah 80 karyawan, dan berlokasi di Pekanbaru.

### 2.8 Kerangka Pemikiran

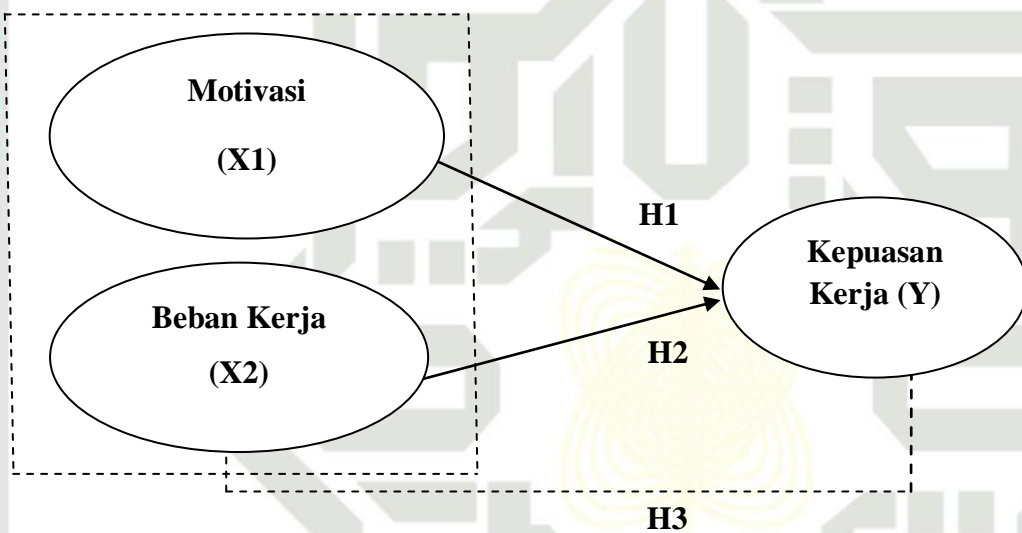
Penelitian ini mengenai *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru* untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis berikut menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memudahkan penyusunan proposal, maka penulis dapat menggunakan skema kerangka berpikir dibawah ini.

Menurut **Izzaty (2012)** Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah



diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (dependent).

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**  
 Sumber : Mohammad indra Alamsyah (2015)

**Keterangan :**

Motivasi (X1) : Variabel Bebas

Beban Kerja (X2) : Variabel Bebas

Kepuasan Kerja (Y) : Variabel Terikat

————— : Pengaruh Parsial

- - - - - : Pengaruh Simultan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.9 Definisi Operasional Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu : Motivasi Dan Beban Kerja.
2. Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu : Kepuasan Kerja.

**Tabel 2.2 Defenisi Operasional**

No.	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
1.	Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. <b>Afandi (2017)</b>	1. Gaji 2. Aspek organisasi 3. Perilaku atasan 4. Pekerjaan kondisi kerja 5. Perilaku rekan kerja <b>Sowmya dan Panchanatham (2011)</b>	Likert
2.	Motivasi (X1) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. <b>Sutrisno (2011)</b>	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri. <b>Hasibuan(2014)</b>	Likert
3.	Beban Kerja X2 Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. <b>Tarwaka (2011)</b>	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan. <b>Putra (2012)</b>	Likert

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam

bentuk kalimat pertanyaan **Sugiyono (2014)**. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Motivasi berpengaruh secara persial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru
- H2 : Diduga BebanKerja berpengaruh secara persial terhadap Kepuasan KerjaKaryawan PT.Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru.
- H3 : Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sumber TirtaAnugrahRezeki Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Jalan Angkasa No.18-A-D, Air Hitam, Payung Sekaki, Pekanbaru, Riau dan waktu pelaksanaan dimulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Juli 2019.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Yang tidak berbentuk angka seperti gambaran perusahaan, wawancara dan kusioner .

##### 2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan, daftar kehadiran dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

##### 3.2.2 Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data primer. Yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Seperti

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil pengisian kusioner atau tanggapan responden mengenai motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Data sekunder. Yaitu data yang penulis peroleh dari PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, gambaran umum PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Struktur organisasi dan tugas pokoknya.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2012)** populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru tahun 2019 yang berjumlah 80 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2011)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan dan jumlah populasi pada karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru karyawannya sebanyak 80 orang. Metode dalam penentuan sampel tersebut adalah metode sensus. Sensus adalah seluruh kegiatan pengumpulan, penyusunan, pengolahan dan penerbitan keterangan-keterangan yang bersifat demografis, ekonomis, dan sosial dari seluruh penduduk suatu negara dalam jangka tertentu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain:

#### 1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden tentang pengaruh Motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungan dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu. **Sugiyono (2012)**

Penelitian ini dilakukan teknik pengukuran data dengan jawaban dengan bilangan dan memberi nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kusioner, jumlah skor kemudian disusun dalam bentuk lima (5) interval dan skala dan sama yang (skala likert), dimana penentuan skornya adalah sebagai berikut :

1. Untuk setiap jawaban sangat setuju (A) di beri skor 5 (lima)
2. Untuk setiap jawaban setuju (B) diberi skor 4 (empat)
3. Untuk jawaban ragu-ragu/cukup setuju (C) diberi skor 3( tiga)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Untuk setiap jawaban tidak setuju (D) diberi skor 2 (dua)

5. Untuk jawaban yang sangat tidak setuju (E) diberi skor 1 (satu)

### 3.6 Uji Kualiditas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kusioner dari responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah setiap pertanyaan adalah  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0,3 hal ini dikarenakan jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang rendah dari item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel- variabel yang diteliti, sehingga item-item tersebut dianggap tidak valid.

#### 3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah raksi jawaban dari kusioner benar- benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pada alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reabilitas adalah dengan melihat *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto (2011)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat norma *probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang berbentuk ada korelasi yang tinggi ataupun yang sempurna diantara variabel bebas ataupun tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi ataupun yang sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari *TOL (Tolerance)* dan *inflation factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. **Suliyanto (2011)**.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011)** uji heterokedasitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Jika ada pola tertentu, seperti titik- titik (poin-poin) yang berbentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit ), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cros section*). Menurut **Suliyanto (2011)** untuk mengetahui adanya outokorelasi digunakan Uji Durbin –Watson (uji D-W) mendekati angka 2 berarti tidak ada outokorelasi.

## 3.8 Analisi Regresi Linier Berganda

### 3.8.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{KepuasanKerja}$$



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- $A$  = Konstanta  
 $X_1$  = Motivasi  
 $X_2$  = Beban Kerja  
 $b_1 b_2$  = Koefisien Regresi (parsial)  
 $e$  = Tingkat Kesalahan

### 3.9 Pengujian Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi-asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut :

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha$  maka :
  - a.  $H_a$  diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.
  - b.  $H_o$  ditolak karena meiliki pengaruh yang tidak signifikan
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > \alpha$  maka :
  1.  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
  2.  $H_o$  diterima karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

#### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun niai alpha yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} < \alpha$  maka :
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_o$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka :
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_o$  diterima karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki yang beralamat di jalan Angkasa No.18-D, Air Hitam, Payung Sekaki, Pekanbaru, Riau, berdiri pada tanggal 2 Februari 1994. PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki adalah salah satu Distributor cat tembok tertua di Pekanbaru dan yang bergerak dibidang Retail (Distributor cat) yang memiliki 7 cabang yang tersebar dipekanbaru & Jakarta, membuka peluang bagi kandidat baru untuk bergabung dan berkembang . Produk yang dijual seperti Cat Kem-ton, Cat Spectrum, Cat Kansai paint, Cat Lippo paint, Cat Fabio paint dan Color Tone.

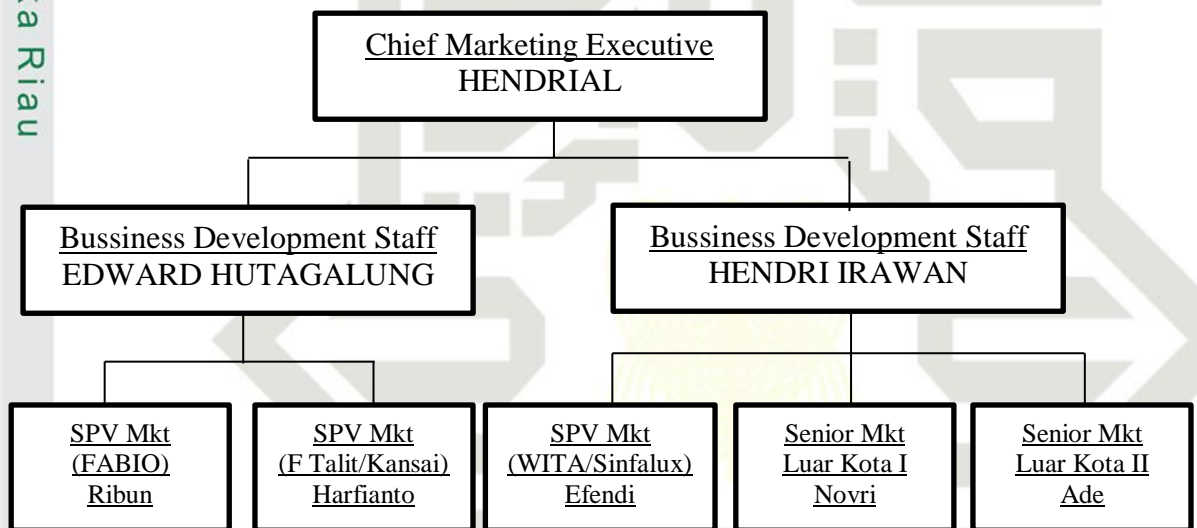
#### 4.2 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, baik itu komersil maupun non komersil sangat diperlukan adanya kerja sama dan jalur koordinasi diantara para anggota dalam mencapai tujuan yang selalu ingin dicapai perusahaan. Adapun kerja sama itu meliputi tugas-tugas yang telah ditetapkan perusahaan dan dalam pelaksanaannya diperlukan adanya suatu garis ketetapan yang mengatur aktivitas tersebut berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karna itu perusahaan komersil maupun non komersil harus mempunyai status organisasi yang baik agar hubungan antara atasan dengan bawahan. Jadi syarat organisasi adalah kerja sama, sedangkan kerja sama merupakan salah satu factor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan.



Struktur organisasi dalam perusahaan sangatlah penting, karena adanya struktur organisasi yang jelas dapat memberikan batasan dari setiap tugas dan wewenangnya serta tanggung jawab seseorang sebagai anggota atau dari seseorang bawahan kepada atasannya. Dalam hal kaitannya dengan struktur organisasi disini penulis akan memaparkan struktur organisasi.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru**



Sumber : PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru 2019

### 4.3 Aktivitas Perusahaan

Pada umumnya telah diketahui bahwa setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan adalah untuk memperoleh laba semaksimal mungkin. Sehingga setiap perusahaan perlu melakukan suatu usaha agar volume penjualannya meningkat sehingga dapat membawa dampak atas kelangsungan hidup perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t hitung  $(3,204) > t \text{ tabel } (1,991)$  dan  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t hitung  $(8,055) > t \text{ tabel } (1,991)$  dan  $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ , yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan F hitung  $(60,106) > F \text{ tabel } (3,12)$  dengan  $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ , yang menunjukkan motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,610. Hasil ini berarti menunjukkan hanya kontribusi 61,0% dari motivasi dan beban kerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Sedangkan sisanya 39,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Saran

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka penelitian dapat memberikan saran kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut:

##### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

##### 2. Bagi Karyawan

Semoga penelitian ini dapat berkontribusi dalam penyampaian aspirasi dari karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru supaya pihak manajemen dapat lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat selalu merasa puas dalam bekerja.

UIN SUSKA RIAU





## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing.
- AlQur'an, Pentashhihan Mushaf Al-Qur'an, Depertemen Agama RI, Jakarta,2012.
- Ardana, Komang, 2014. *Prilaku keorganisasian* ,Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Erlangga.
- Brahmasari Dkk,2013. Pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan.*Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Vol.10.No2.pp124-135.
- Cole,D, Phancanadeswaran, S & Daining, C (2014). Predictor of jobsatisfaction of licensed social workers. Perceived efficacy asa mediator of the relationship between workload and job satisfaction.journal of social service research,31(1),1-12.
- Gede, I, Mahendrawan.2015 *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja kayawan pada PT. Panca Dewata Denpasar*.E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.1,11,2015:39361ISSN:2302-8912 (<https://ojs.unud.id/indexsphp/Manajemen/article/view/1495>) (diakses,12 April 2017).
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*.Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- H.B. Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Imail, S. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia Press (UI), Jakarta.
- Nuraini, M dan Marihot Manullang. 2013 *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press: Bogor.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyanis. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi edisi ketiga*. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. 2014. *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung, Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia CAPS*, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana, Jakarta.
- Suwatno, Donni Juni Priansa, 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suliyanto, 2011 Ekonometrika terapan teori dalam aplikasi dengan Spss  
Yogyakarta:caps

Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. (2011). "Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India." *Journal of Law and Conflict Resolution*, vol. 3(5), pp. 76-79

Umam, Khaerul.2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia.

Wibowo, P.A (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Bdan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Jepara)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER

Kepada Yth,  
Bapak/ibu

PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI PEKANBARU**, maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ibu menjawab beberapa pertanyaan atau kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/ibu diharap objektif artinya diisi apa adanya, adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagaai data penelitian pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Suska Riau. Data dan identitas Bapak/ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesedian, bantuan dan kerjasama Bapak/ibu, saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 13 Mei 2019

Rati Anggraini

UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Pilih dan silang (X) salah satu dari beberapa alternative jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/ibu ketahui.
3. Keterangan :
  - a. **SS** : Sangat Sesuai
  - b. **S** : Sesuai
  - c. **KS** : Kurang Sesuai
  - d. **TS** : Tidak Sesuai
  - e. **STS** : Sangat Tidak Sesuai

### II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria  
☐ Wanita
3. Umur :
4. Pendidikan : ☐ SD  
☐ SLTP/Sederajat  
☐ SLTA/ Sederajat  
☐ S1  
☐ S2
5. Lama Bekerja : ☐ 1 Tahun  
☐ 2 Tahun  
☐ 5-10 Tahun  
☐ >10 Tahun



## LEMBAR KUESIONER

### Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu					
2.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
3.	Pekerjaan yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya					
4.	Saya selalu pulang tepat waktu setelah jam kerja berakhir					
5.	Saya selalu diberikan kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan					
6.	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan					
7.	Saya selalu tekun dalam bekerja					
8.	Saya selalu semangat walaupun pekerjaan yang saya lakukan tak kunjung selesai					
9.	Saya senang dengan tugas dan kebijakan perusahaan					
10.	Saya selalu melihat pekerjaan personalia sangat baik di perusahaan karena menempatkan karyawan dengan tepat secara optimal dan nyaman					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### B. Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemberian gaji sudah layak diberikan kepada karyawan					
2.	Saya merasa bonus saya diinstasi ini lebih baik dari pada ditempat lain					
3.	Saya suka dengan Fasilitas perusahaan					
4.	Pemimpin sudah menetapkan jaminan sosial yang baik di perusahaan					
5.	Saya sudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya disini					
6.	Saya bangga bekerja diinstasi ini					
7.	Saya sudah melakukan interaksi sesama rekan kerja dengan baik					
8.	Saya sudah menjalin hubungan yang baik dengan atasan/ pimpinan di perusahaan					
9.	Pimpinan sangat menghargai prestasi kerja karyawan					
10.	Pimpinan sangat menghormati bawahan					



## Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
4.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
5.	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
6.	Pada saat tertentu saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
7.	Saya sangat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
8.	Beban kerja yang diberikan sudah saya selesaikan dengan baik					
9.	Penggunaan waktu kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan					
10.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- [illegible]



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Y	X1	X2
1	41	36	35
2	47	41	41
3	40	50	37
4	32	30	28
5	45	50	50
6	38	35	29
7	45	38	37
8	42	48	49
9	42	36	50
10	36	37	32
11	43	45	46
12	38	37	35
13	45	38	50
14	35	37	29
15	45	46	48
16	48	35	47
17	40	50	29
18	42	38	40
19	46	37	49
20	45	40	40
21	41	41	41
22	26	36	35
23	39	42	38
24	50	50	50
25	40	41	42
26	38	50	29
27	41	38	40
28	39	37	37
29	48	48	46
30	44	36	39
31	40	38	37
32	47	40	40
33	40	36	35
34	43	34	35
35	45	38	38
36	39	29	30
37	45	32	48
38	43	42	41
39	50	50	50
40	36	26	38
41	43	40	42
42	38	42	29
43	45	36	47
44	35	32	33
45	36	37	28
46	48	49	47
47	33	24	34
48	42	44	47
49	43	35	46
50	45	49	48
51	41	40	42
52	36	40	30
53	39	36	39
54	39	43	41
55	40	46	44
56	37	42	29
57	41	37	39
58	40	36	39
59	34	32	33
60	44	34	48
61	46	49	37
62	32	30	27
63	41	34	21
64	41	38	37
65	39	33	34
66	39	49	35
67	40	30	30
68	38	34	34
69	41	47	48
70	47	48	38
71	36	30	30
72	43	41	43
73	32	28	25
74	45	39	40
75	36	33	30
76	45	36	39
77	39	36	44
78	40	42	43
79	47	45	46
80	41	36	35



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Correlations										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL X1
Pearson Correlation	1	.343**	.516**	.370**	.531**	.622**	.667**	.450**	.509**	.650**
Sig. (2-tailed)		.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.343**	1	.596**	.354**	.350**	.491**	.207	.398**	.607**	.513**
Sig. (2-tailed)		.002	.000	.001	.001	.000	.065	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.516**	.596**	1	.282	.380**	.438**	.271	.314**	.964**	.443**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.001	.000	.015	.005	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.370**	.354**	.282	1	.492**	.476**	.356**	.930**	.297**	.506**
Sig. (2-tailed)		.001	.001	.011	.000	.000	.001	.000	.007	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.531**	.350**	.380**	.492**	1	.473**	.409**	.530**	.377**	.507**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.622**	.491**	.438**	.476**	.473**	1	.654**	.548**	.447**	.923**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.667**	.207	.271	.356**	.409**	.654**	1	.364**	.254	.653**
Sig. (2-tailed)		.000	.015	.001	.000	.000	.000	.001	.023	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.450**	.398**	.314**	.930**	.530**	.548**	.364**	1	.327**	.534**
Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.509**	.607**	.964**	.297**	.377**	.447**	.254	.327**	1	.437**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.001	.000	.023	.003	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.650**	.513**	.443**	.506**	.507**	.923**	.653**	.534**	.437**	1
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.762**	.697**	.763**	.657**	.677**	.808**	.637**	.702**	.765**	.820**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.895	.903	10

UIN SUSKA RIAU





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Correlations											
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
Pearson Correlation	1	.304**	.466**	.437**	.316**	.286**	.965**	.980**	.268**	.461**	.770**
Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.004	.010	.000	.000	.016	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.304**	1	.585**	.533**	.489**	.908**	.325**	.320**	.904**	.607**	.755**
Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.000	.000	.003	.004	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.466**	.585**	1	.580**	.466**	.610**	.467**	.476**	.565**	.931**	.801**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.437**	.533**	.580**	1	.726**	.564**	.443**	.444**	.502**	.551**	.746**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.316**	.489**	.466**	.726**	1	.433**	.312**	.324**	.450**	.471**	.642**
Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.000	.000	.005	.003	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.286**	.908**	.610**	.564**	.433**	1	.302**	.313**	.906**	.584**	.745**
Sig. (2-tailed)		.010	.000	.000	.000	.000	.003	.005	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.965**	.325**	.467**	.443**	.312**	.302**	1	.963**	.314**	.465**	.778**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.006	.000	.000	.005	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.980**	.320**	.476**	.444**	.324**	.313**	.963**	1	.310**	.474**	.785**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.005	.000	.000	.005	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.268**	.904**	.565**	.502**	.450**	.906**	.314**	.310**	1	.607**	.735**
Sig. (2-tailed)		.016	.000	.000	.000	.000	.005	.005	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.461**	.607**	.931**	.551**	.471**	.584**	.465**	.474**	.607**	1	.801**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.770**	.755**	.801**	.746**	.642**	.745**	.778**	.785**	.735**	.801**	1
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		
Based on Standardized Items		
N of Items		
.914	.918	10

UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations											
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL Y
Pearson Correlation	1	.615**	.505**	.189	.113	.624**	.463**	.210	.113	.213	.637**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.092	.320	.000	.000	.061	.320	.057	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.615**	1	.626**	.044	.161	.934**	.582**	.107	.161	.053	.689**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.698	.152	.000	.000	.343	.152	.640	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.505**	.626**	1	.329**	.371**	.591**	.972**	.383**	.371**	.379**	.854**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.189	.044	.329**	1	.101	.079	.351**	.949**	.101	.927**	.585**
Sig. (2-tailed)	.092	.698	.003		.375	.484	.001	.000	.375	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.113	.161	.371**	.101	1	.101	.360**	.133	1.000**	.139	.522**
Sig. (2-tailed)	.320	.152	.001	.375		.374	.001	.239	0.000	.217	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.624**	.934**	.591**	.079	.101	1	.549**	.132	.101	.034	.669**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.484	.374		.000	.241	.374	.766	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.463**	.582**	.972**	.351**	.360**	.549**	1	.403**	.360**	.401**	.839**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000		.000	.001	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.210	.107	.383**	.949**	.133	.132	.403**	1	.133	.879**	.628**
Sig. (2-tailed)	.061	.343	.000	.000	.239	.241	.000		.239	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.113	.161	.371**	.101	1.000**	.101	.360**	.133	1	.139	.522**
Sig. (2-tailed)	.320	.152	.001	.375	0.000	.374	.001	.239		.217	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.213	.053	.379**	.927**	.139	.034	.401**	.879**	.139	1	.599**
Sig. (2-tailed)	.057	.640	.001	.000	.217	.766	.000	.000	.217		.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pearson Correlation	.637**	.689**	.854**	.585**	.522**	.669**	.839**	.628**	.522**	.599**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.853	.852	10

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

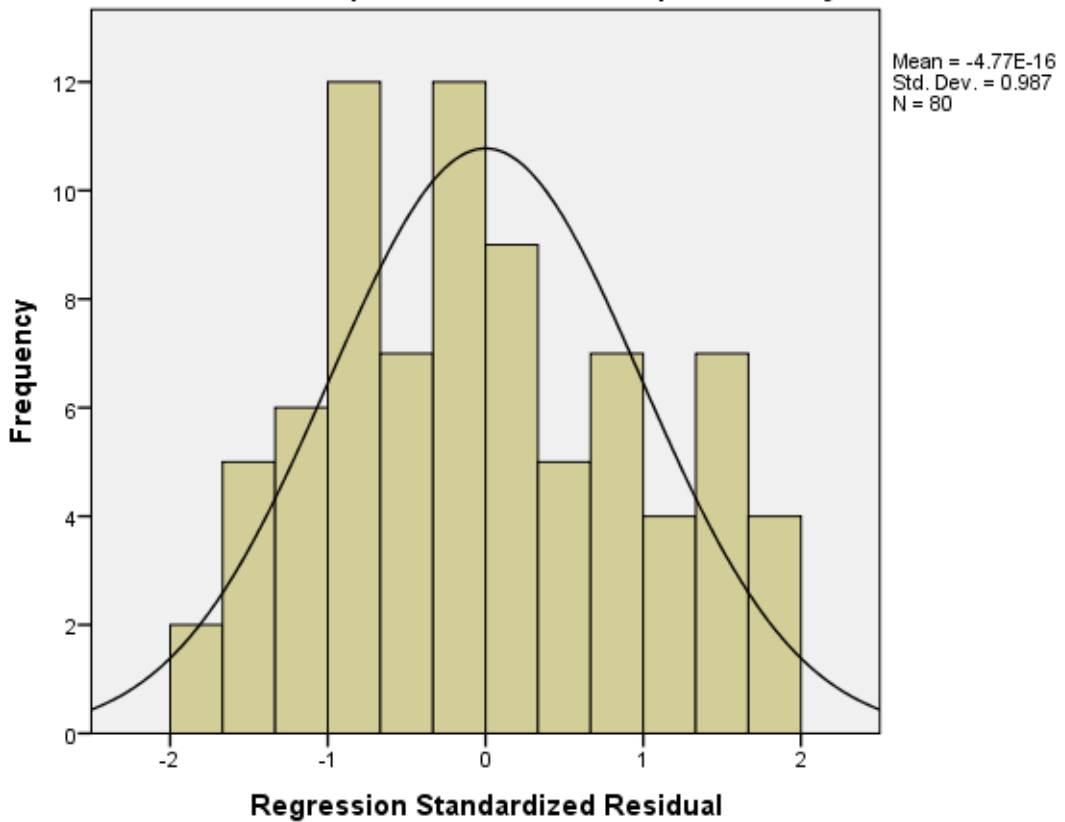
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	80	32	50	41.08	4.254
Motivasi	80	24	50	39.00	6.315
Beban Kerja	80	25	50	38.76	6.912
Valid N (listwise)	80				

## Asumsi Klasik

### a. Normalitas Data

## Histogram

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



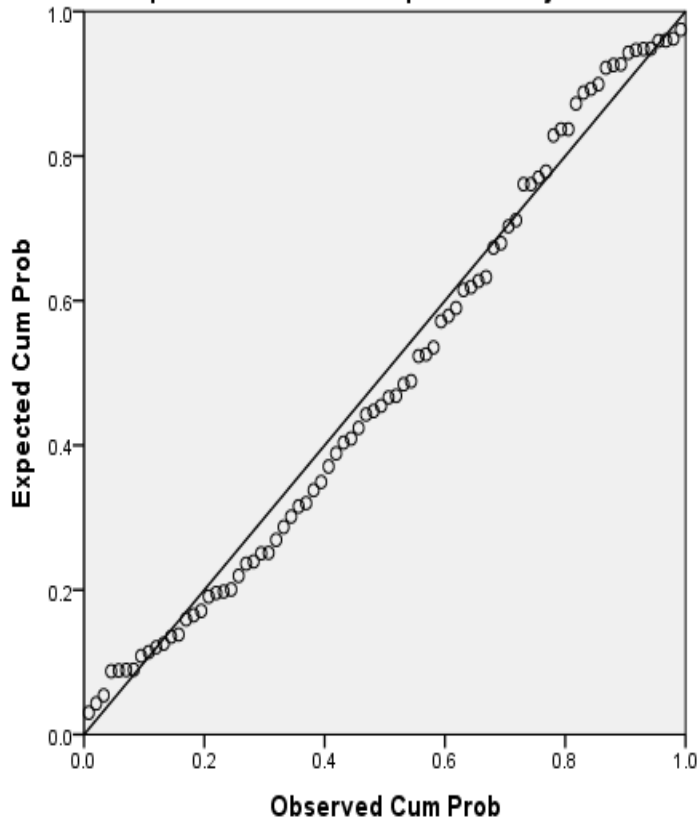


### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65806117
	Absolute	.066
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.881

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

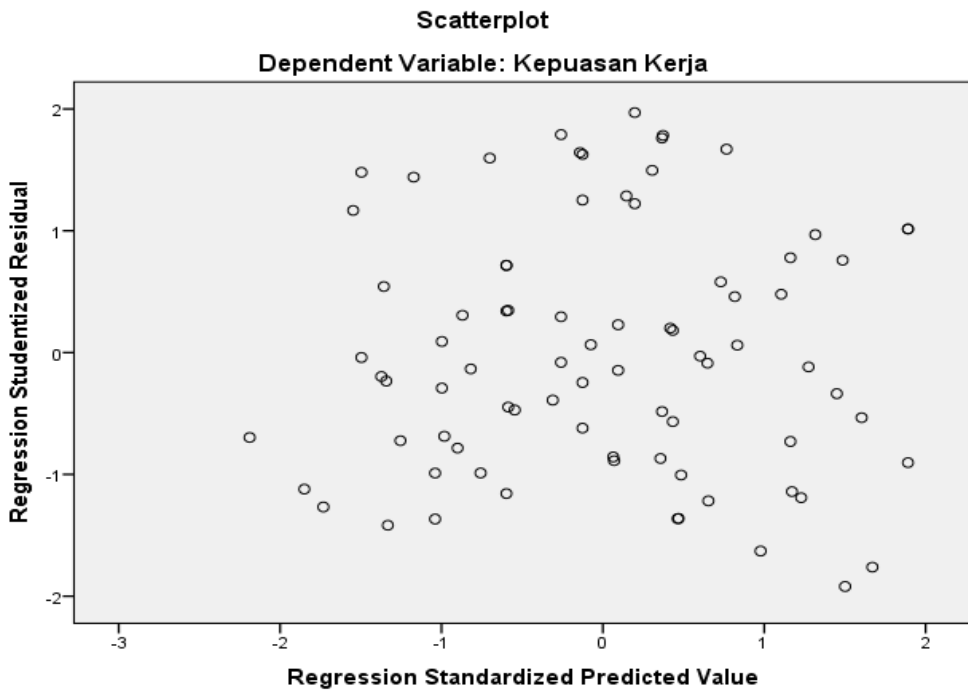
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### b. Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Motivasi	.812 1.232
	Beban Kerja	.812 1.232

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### c. Heteroskedastisitas



### d. Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.599	2.692	1.853

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19.232	2.135	
	Motivasi	.171	.053	.253
	Beban Kerja	.392	.049	.637

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Uji Hipotesis

### a. Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.599	2.692	1.853

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### b. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.232	2.135		9.007	.000		
	Motivasi	.171	.053	.253	3.204	.002	.812	1.232
	Beban Kerja	.392	.049	.637	8.055	.000	.812	1.232

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	871.392	2	435.696	60.106	.000 <sup>b</sup>
	Residual	558.158	77	7.249		
	Total	1429.550	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi



## Korelasi

Correlations

		Motivasi	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.434 <sup>**</sup>	.530 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
Beban Kerja	Pearson Correlation	.434 <sup>**</sup>	1	.747 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.530 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Frekuensi

### a. Kepuasan Kerja

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.5	12.5
	4	39	48.8	61.3
	5	31	38.8	100.0
	Total	80	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.5	12.5
	4	29	36.3	48.8
	5	41	51.3	100.0
	Total	80	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	22.5	22.5
	4	46	57.5	80.0
	5	16	20.0	100.0
	Total	80	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	15.0	15.0
	4	52	65.0	80.0
	5	16	20.0	100.0
	Total	80	100.0	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	18.8	18.8	18.8
4	49	61.3	61.3	80.0
Valid 5	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	16.3	16.3	16.3
4	29	36.3	36.3	52.5
Valid 5	38	47.5	47.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	19	23.8	23.8	23.8
4	44	55.0	55.0	78.8
Valid 5	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	17.5	17.5	17.5
4	51	63.8	63.8	81.3
Valid 5	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	18.8	18.8	18.8
4	49	61.3	61.3	80.0
Valid 5	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	12.5	12.5	12.5
4	54	67.5	67.5	80.0
Valid 5	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

### b. Motivasi

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	23	28.8	28.8	28.8
4	37	46.3	46.3	75.0
Valid 5	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	15	18.8	18.8	20.0
Valid 3	10	12.5	12.5	32.5
4	37	46.3	46.3	78.8
5	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.5	2.5	2.5
2	11	13.8	13.8	16.3
Valid 3	23	28.8	28.8	45.0
4	23	28.8	28.8	73.8
5	21	26.3	26.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.5	2.5	2.5
3	10	12.5	12.5	15.0
Valid 4	45	56.3	56.3	71.3
5	23	28.8	28.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	





© Hak cip

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.5	2.5	2.5
3	20	25.0	25.0	27.5
Valid 4	29	36.3	36.3	63.8
5	29	36.3	36.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.5	2.5	2.5
3	20	25.0	25.0	27.5
Valid 4	39	48.8	48.8	76.3
5	19	23.8	23.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	8.8	8.8	8.8
3	15	18.8	18.8	27.5
Valid 4	37	46.3	46.3	73.8
5	21	26.3	26.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.5	2.5	2.5
3	11	13.8	13.8	16.3
Valid 4	41	51.3	51.3	67.5
5	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.5	2.5	2.5
2	13	16.3	16.3	18.8
3	19	23.8	23.8	42.5
Valid 4	26	32.5	32.5	75.0
5	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

arif Kasim Ria



© Hak c

N Su

Sta

ers

arif Kasim Ria

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.3	1.3	1.3
3	18	22.5	22.5	23.8
Valid 4	43	53.8	53.8	77.5
5	18	22.5	22.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

### c. Beban Kerja

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	12	15.0	15.0	16.3
Valid 3	23	28.8	28.8	45.0
4	22	27.5	27.5	72.5
5	22	27.5	27.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.3	1.3	1.3
3	20	25.0	25.0	26.3
Valid 4	32	40.0	40.0	66.3
5	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.3	6.3	6.3
3	19	23.8	23.8	30.0
Valid 4	28	35.0	35.0	65.0
5	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.3	1.3	1.3
3	24	30.0	30.0	31.3
Valid 4	37	46.3	46.3	77.5
5	18	22.5	22.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	



© Hak c

N s

S

ere

arif Kasim Ria

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	7.5	7.5	7.5
3	17	21.3	21.3	28.8
Valid 4	32	40.0	40.0	68.8
5	25	31.3	31.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.8	3.8	3.8
3	18	22.5	22.5	26.3
Valid 4	34	42.5	42.5	68.8
5	25	31.3	31.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	13	16.3	16.3	17.5
Valid 3	26	32.5	32.5	50.0
4	20	25.0	25.0	75.0
5	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	13	16.3	16.3	17.5
Valid 3	24	30.0	30.0	47.5
4	21	26.3	26.3	73.8
5	21	26.3	26.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.5	2.5	2.5
3	19	23.8	23.8	26.3
Valid 4	35	43.8	43.8	70.0
5	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	



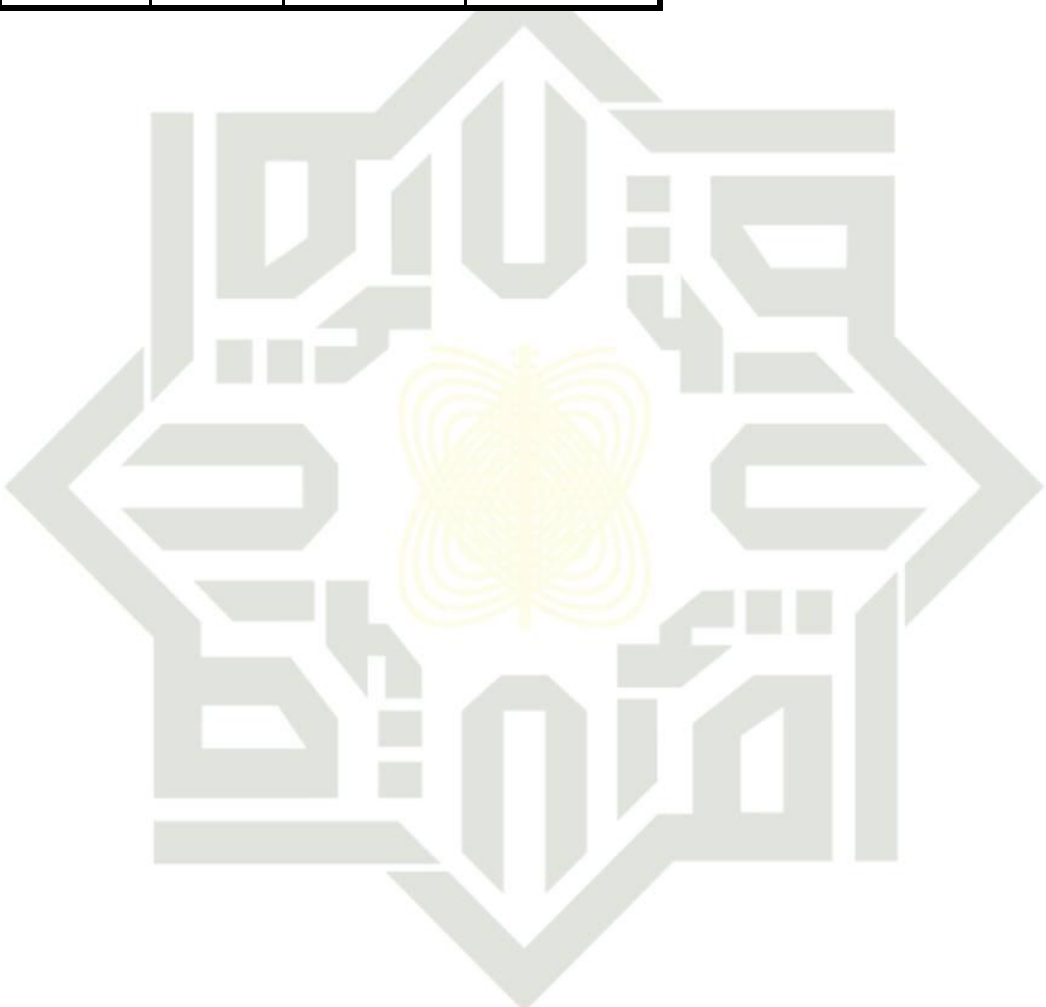


**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.5	2.5	2.5
3	22	27.5	27.5	30.0
4	28	35.0	35.0	65.0
5	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PT. SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI**

Jl. Angkasa No. 18 ABCD PEKANBARU-RIAU Telp. (0761) 41296  
Fax. (0761) 849169 Email fakta\_retail@yahoo.com

Nomor : 053 / 03-HRD/VII/2019  
Lampiran :  
Hal : Balasan

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN  
Di Tempat

Dengan Hormat,  
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mega Putriyani  
Jabatan : Manager HRD

Menerangkan Bahwa,

Nama : Rati Anggraini  
NPM : 11571205054  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Jurusan / Prog.Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Alamat : Kampar

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul:

**"Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru".**

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 01 Juli 2019  
PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki

  
Mega Putriyani  
Manager HRD

UIN SUSKA RIAU



## BIOGRAFI PENULIS

**Rati Anggraini**, yang akrab dipanggil Rati adalah seorang Perempuan kelahiran Penyasawan, 05 Maret 1997. Beralamat Jln.Uka Garuda sakti km3 Perumahan Permata Jaya Mandiri , Kecamatan Tampan. Asal dari Penyasawan Kabupaten Kampar. Merupakan anak Kelima dari lima bersaudara pasangan M.Nasir dan Dasminar. Memulai jenjang Sekolah Dasar pada tahun 2003 di SDM 037 Penyaswan dan tamat pada tahun 2009.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Kampar dan menamatkan pendidikan pada tahun 2012. Lalu ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Kampar Timur dan menamatkan pendidikan pada tahun 2015. Ditahun yang sama yaitu 2015 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT. Virajaya Riauputra Kampar Kabupaten Kampar, lalu melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Pulau Kecamatan Kampar. Pada tanggal 07 Oktober 2019 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensive dan Alhamdulillah lulus dengan predikat sangat memuaskan pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.